

Les risques psycho-sociaux : le modèle de Karasek ou une certaine mesure du vécu au travail

LE MODELE DE KARASEK

- **C'est un instrument validé en épidémiologie (en anglais)**
- **Sumer a permis de le valider en français à travers les 26 premières questions de l'autoquestionnaire**
(cf travail d'I. Niedhammer de l'Inserm)
- **On peut utiliser les résultats de Sumer comme base de référence jusqu'à la prochaine enquête**

LE MODELE DE KARASEK

Les axes d'analyse sont

- **La demande psychologique (Q 10 à 18)**
- **La latitude décisionnelle (Q1 à 9)**
- **Le soutien social (Q 19 à 26)**

LE MODELE DE KARASEK

la « demande psychologique » au travail

9 questions sur

- rapidité, intensité, manque de temps
- quantité, ordres contradictoires, concentration
- morcellement, imprévisibilité, dépendance vis à vis des autres

LE MODELE DE KARASEK

la « latitude décisionnelle » dans le travail

9 questions sur

- prise de décision, liberté d'organisation, marges de manoeuvre
- diversité des tâches, utilisation des compétences
- développement des connaissances, des compétences, créativité.

LE MODELE DE KARASEK

le « soutien social » dans le travail

8 questions sur

- l'aide des supérieurs dans le travail
- l'aide des collègues
- les attitudes amicales des supérieurs
- les attitudes amicales des collègues

LE MODELE DE KARASEK

On calcule **trois scores**

- Chaque question est cotée de 1 à 4 et pondérée
- Un score est calculé par axe

Le diagnostic repose sur une comparaison statistique par rapport à la **médiane** sur chaque axe

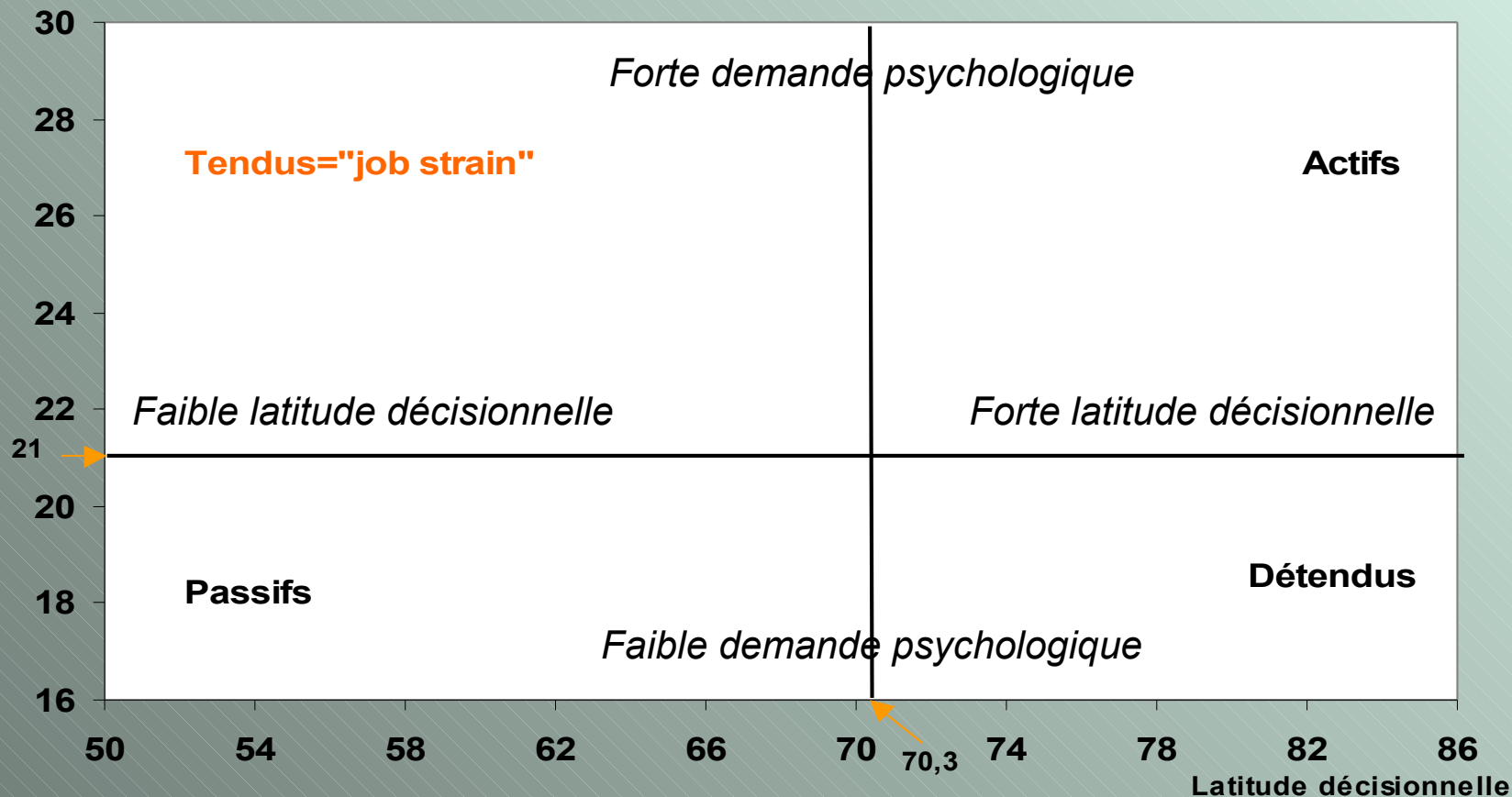
LE MODELE DE KARASEK

«*job strain* » = forte demande + faible latitude

- aggravé par le manque de soutien social
- prédictif de : accidents cardio-vasculaires, dépressions, troubles musculo-squelettiques

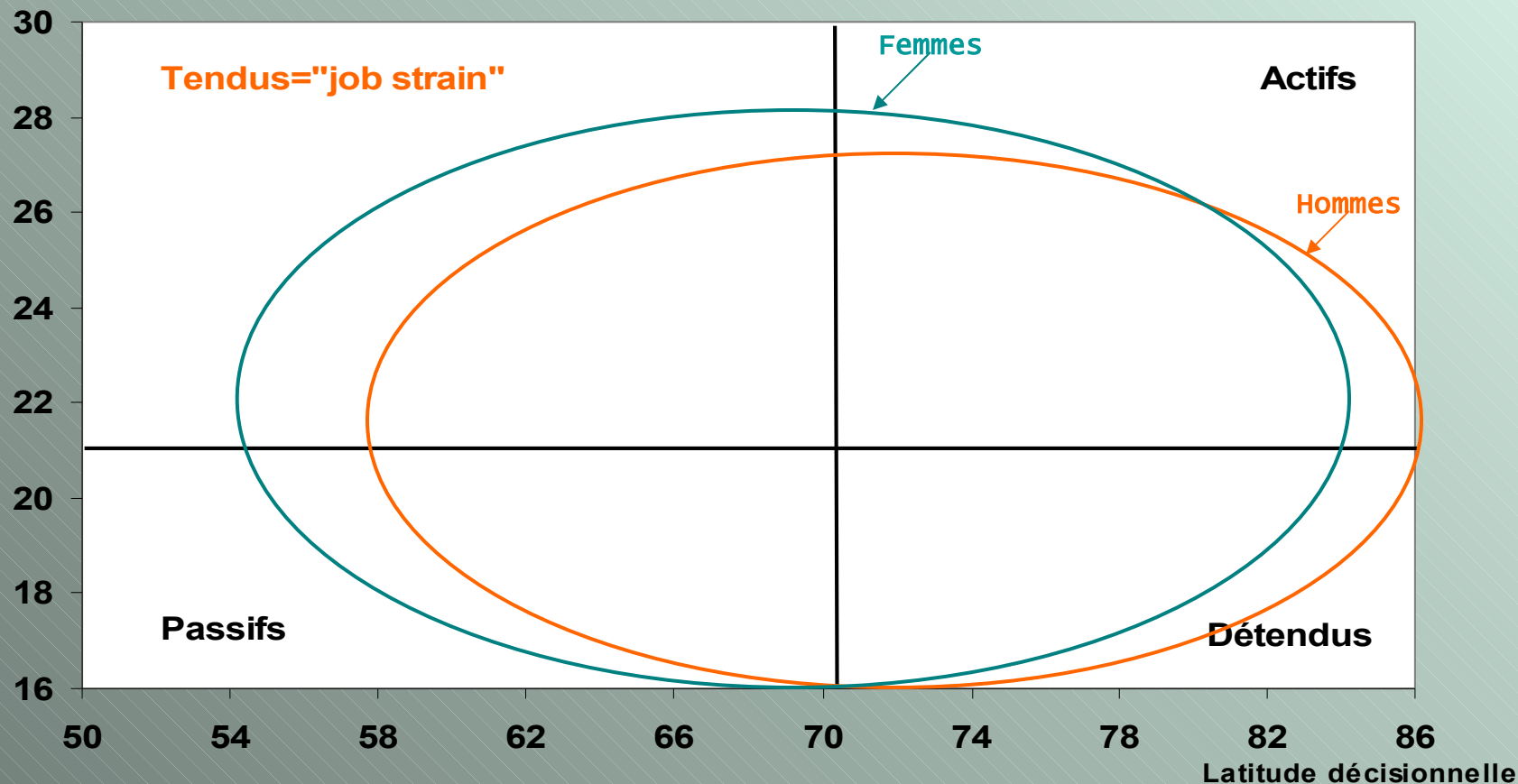
Les deux premiers axes du Karasek

Demande psychologique



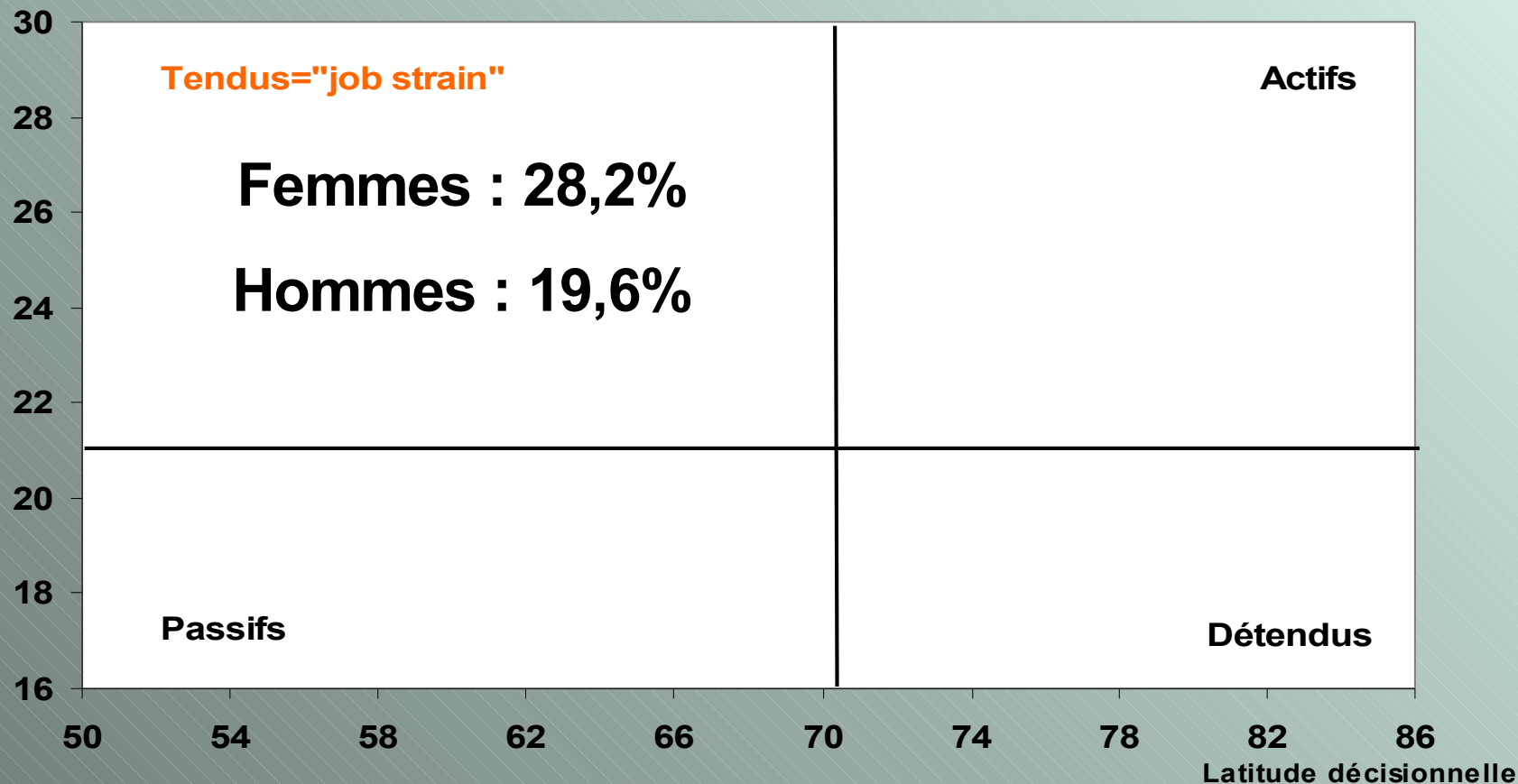
Les deux premiers axes du Karasek

Demande psychologique



Les résultats du modèle de KARASEK

Demande psychologique



Exposition au « Job Strain » selon la catégorie socioprofessionnelle

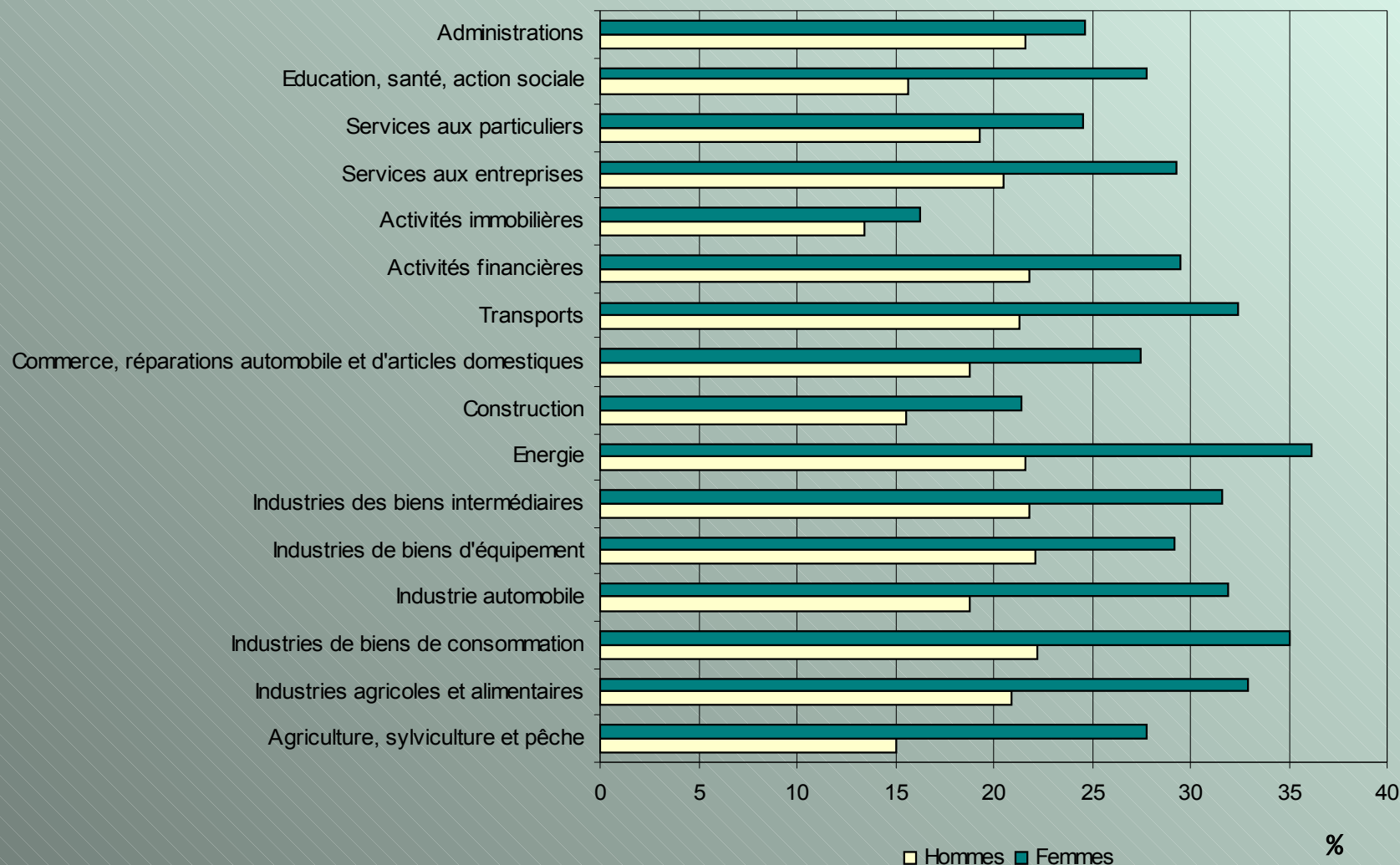
En %

Catégorie socioprofessionnelle	Ensemble	Hommes	Femmes
Cadres et professions intellectuelles supérieures	11,7	10,3	15,0
Professions intermédiaires	19,3	16,3	23,3
Employés administratifs	31,3	30,1	31,6
Employés de commerce et de service	29,2	24,7	30,5
Ouvriers qualifiés	24,1	22,8	36,3
Ouvriers non qualifiés	27,4	23,3	36,1
Toutes catégories confondues	23,2	19,6	28,2

Exposition au « Job Strain » selon la fonction principale exercée

	En %		
Fonction	Ensemble	Hommes	Femmes
Guichet,saisie,standard,secrétariat	31,2	29,9	31,3
Manutention, magasinage, transports	28,4	26,9	36,5
Production, fabrication, chantier	25,8	22,2	40,6
Gestion, comptabilité, fonction administrative	25,6	20,9	27,8
Nettoyage, gardiennage, travail ménager	21,9	17,4	24,0
Enseignement, santé, information, autres	21,9	14,4	24,6
Commerce, vente, technico-commercial	21,8	16,6	26,2
Installation, entretien, réglage, réparation	16,4	16,1	24,6
Recherche, étude, méthode, informatique	15,8	14,6	19,4
Direction générale	5,4	3,6	9,9

Exposition au « Job Strain » selon le secteur d'activité



Pénibilité physique, pénibilité mentale : opposition ou cumul ?

Sources

- le questionnaire principal rempli par le médecin
(soit 50000 salariés enquêtés) → les expositions
- l'auto-questionnaire rempli par le salarié (1 sur 2)
rempli par 22400 salariés → le « vécu du travail »

L'étude porte sur ce sous-échantillon pour lequel nous disposons des deux types d'information

Démarche de l'analyse

3 étapes

I) Sélection de 20 facteurs de pénibilité physique ou mentale à partir des données du questionnaire principal.

II) Regroupement des salariés en 5 familles présentant des caractéristiques homogènes en terme de pénibilité (méthode de classification automatique).

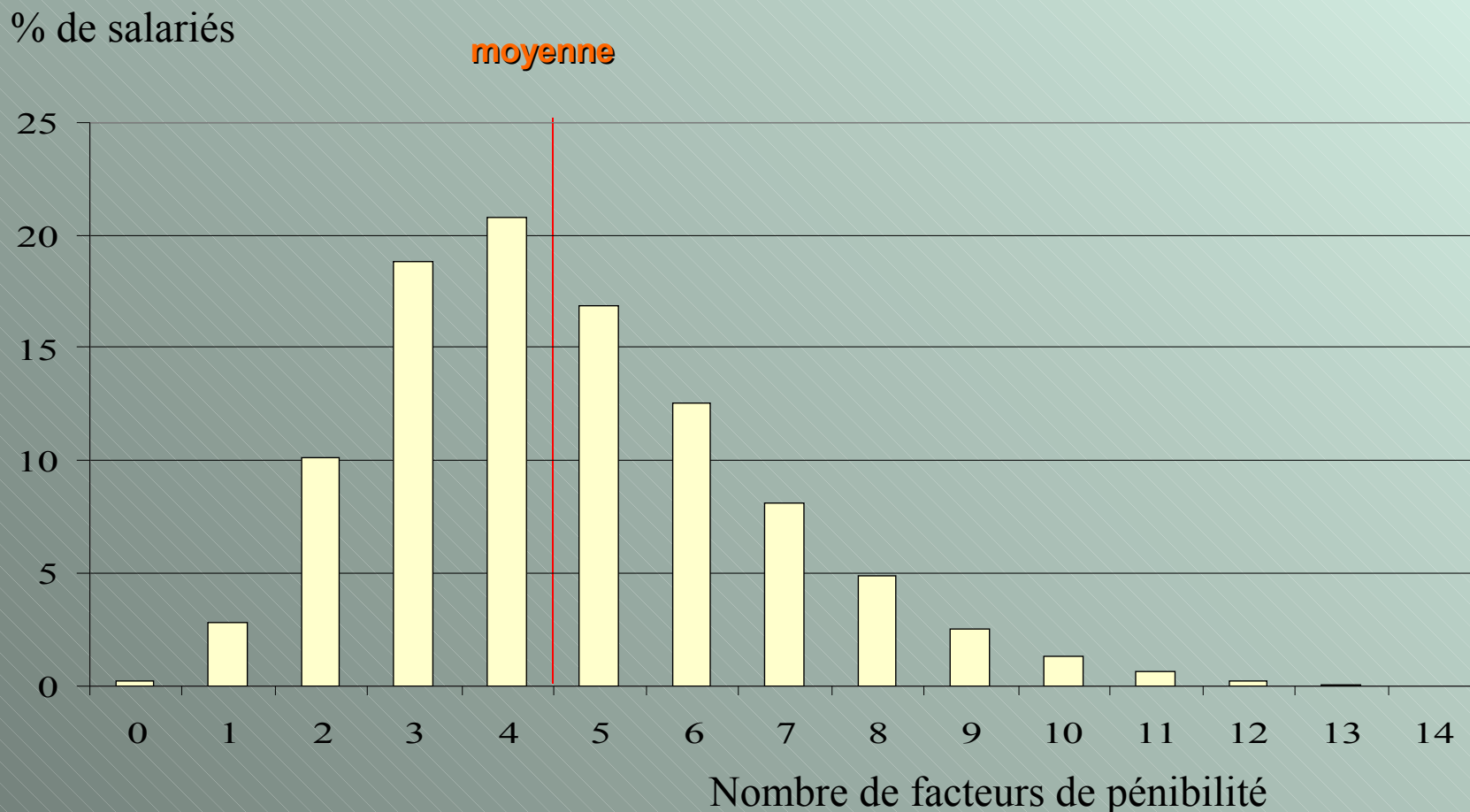
III) Analyse du ressenti du travail (risques psycho-sociaux) **dans chaque famille** à partir du Karasek de l'AQ

Etape I : Sélection des facteurs

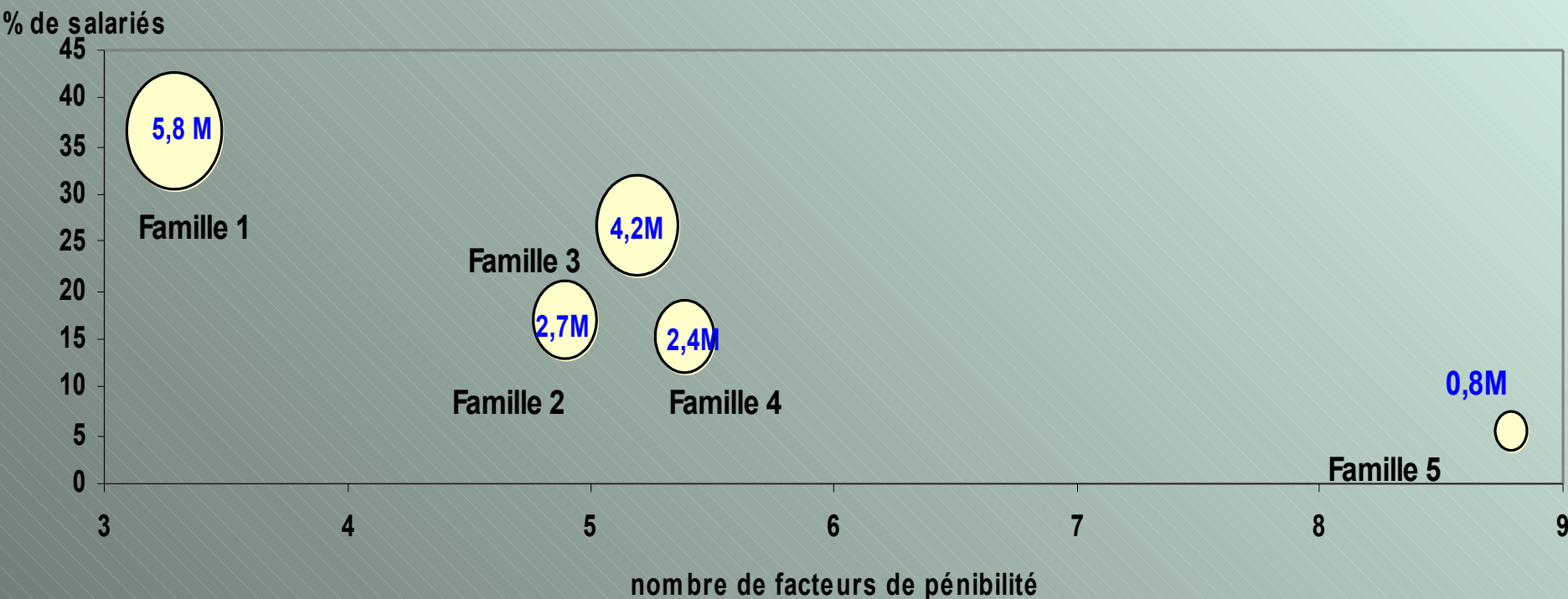
20 facteurs portant sur :

- **Les contraintes physiques**
- **Les horaires atypiques**
- **Les contraintes de rythme de travail**
- **Le manque de marge de manœuvre**
- **Les tensions avec le public**

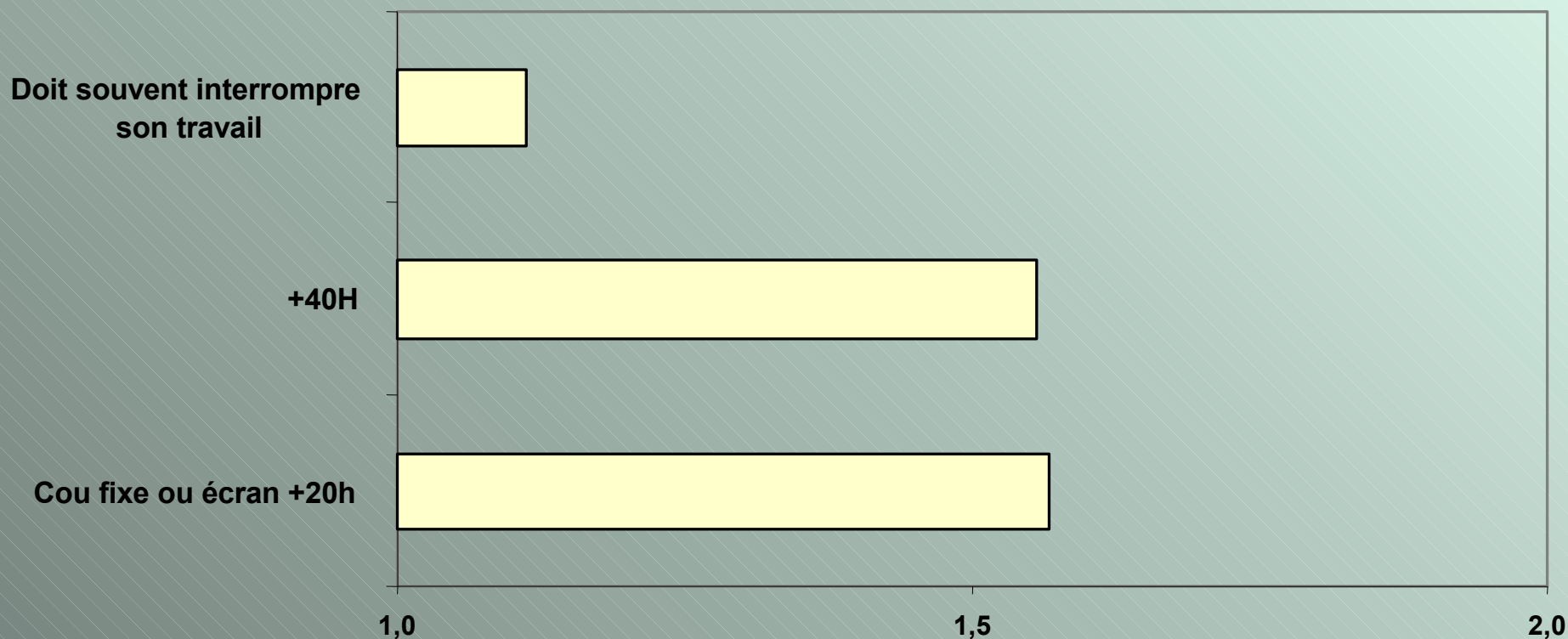
En moyenne, les salariés de l'échantillon cumulent **un peu plus de 4 facteurs de pénibilité**



Etape 2 : **5 familles** de salariés se dégagent d'une classification automatique selon la nature des facteurs de pénibilité subis



Famille 1. Les « cols blancs » »

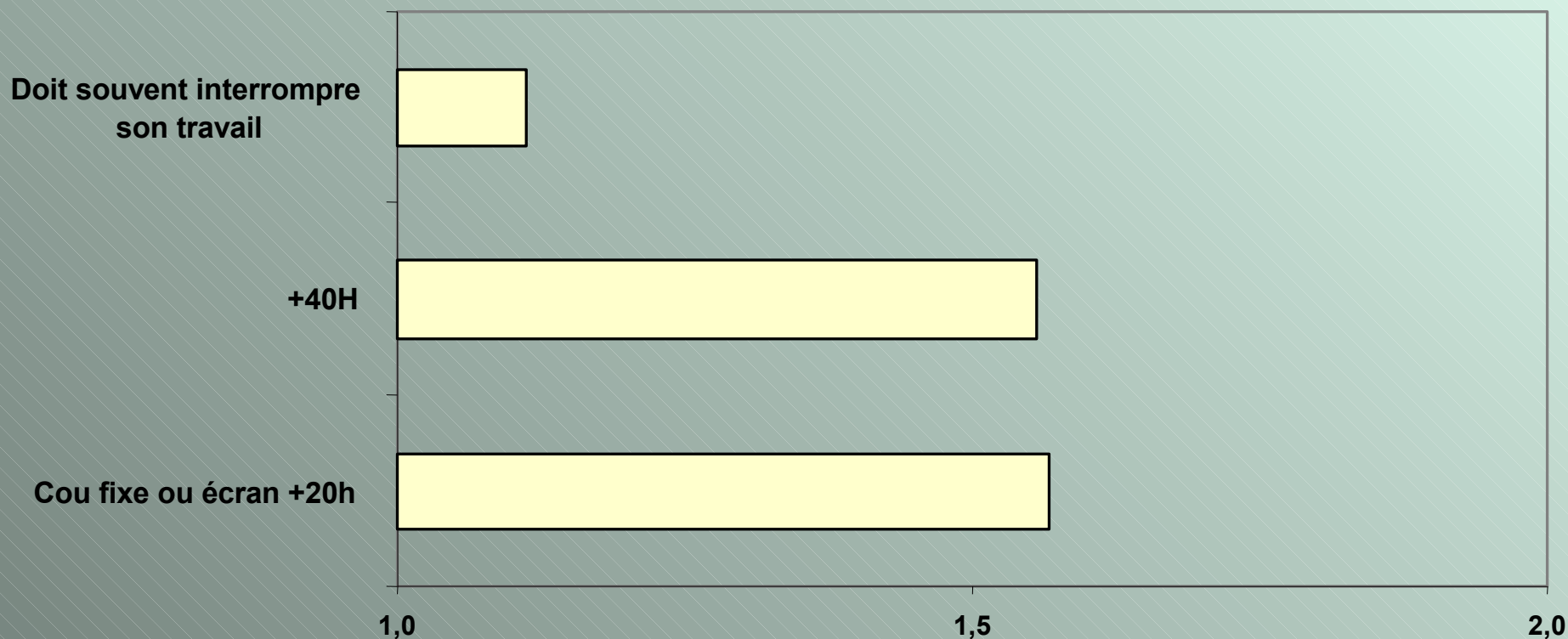


Aide à la lecture: les « cols blancs » sont en proportion 1,6 fois plus nombreux que l'ensemble des salariés à avoir travaillé plus de 40 h lors de la semaine précédant l'enquête et à travailler sur écran ou à maintenir une position fixe de la tête et du cou plus de 20 h par semaine

Famille 1. Les « cols blancs »

(36% de la population salariée)

(durée longue, travail assis, morcelé)



Catégories sur-représentées :

Cadres, ingénieurs, techniciens, professions intermédiaires et employés administratifs d'entreprise

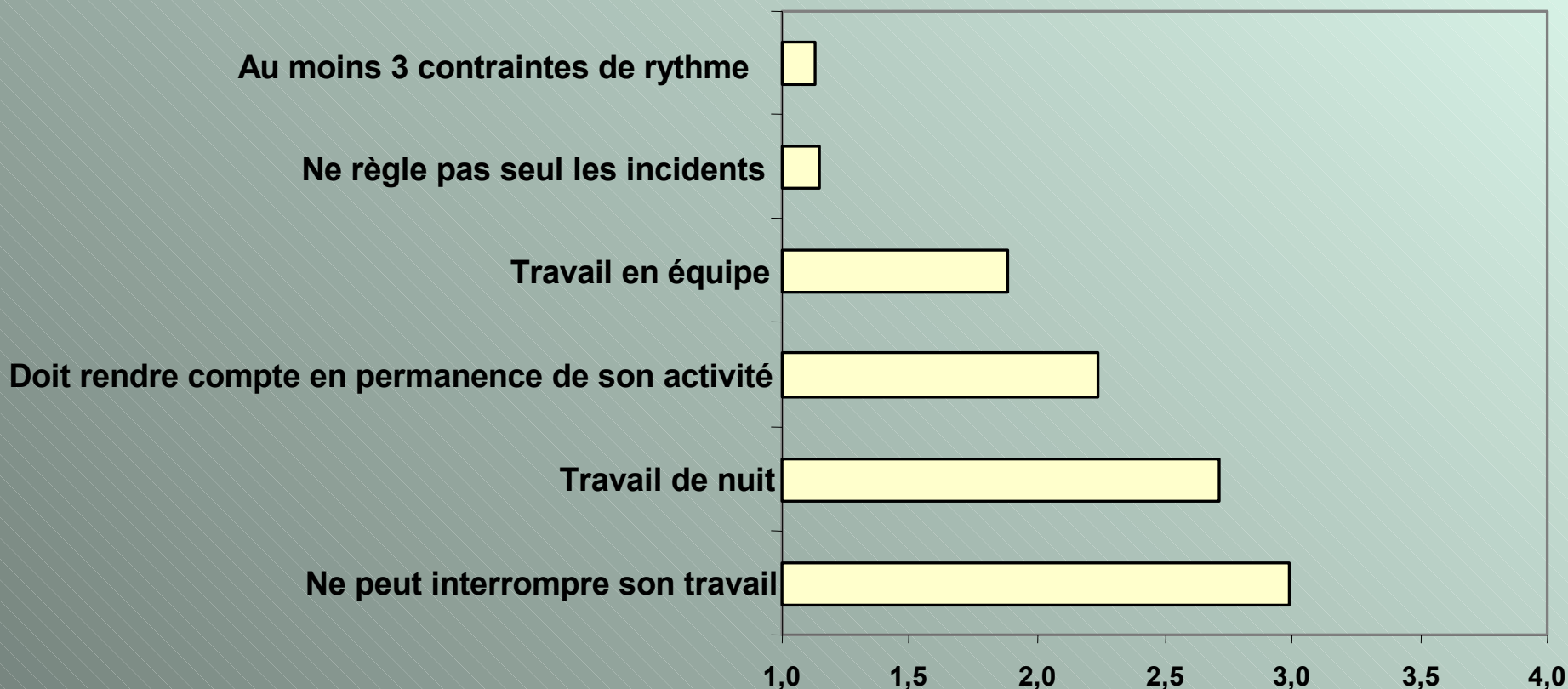
Secteurs sur-représentés :

Activités financières, administrations de sécurité sociale, **services aux entreprises**, industries de biens d'équipement

Famille 2. Les « contraintes »

(17% de la population salariée)

(contraintes organisationnelles, manque d'autonomie)



Catégories sur-représentées :

Chauffeurs,
personnels de services directs aux particuliers,
professions intermédiaires de la santé,
ouvriers qualifiés de type industriel

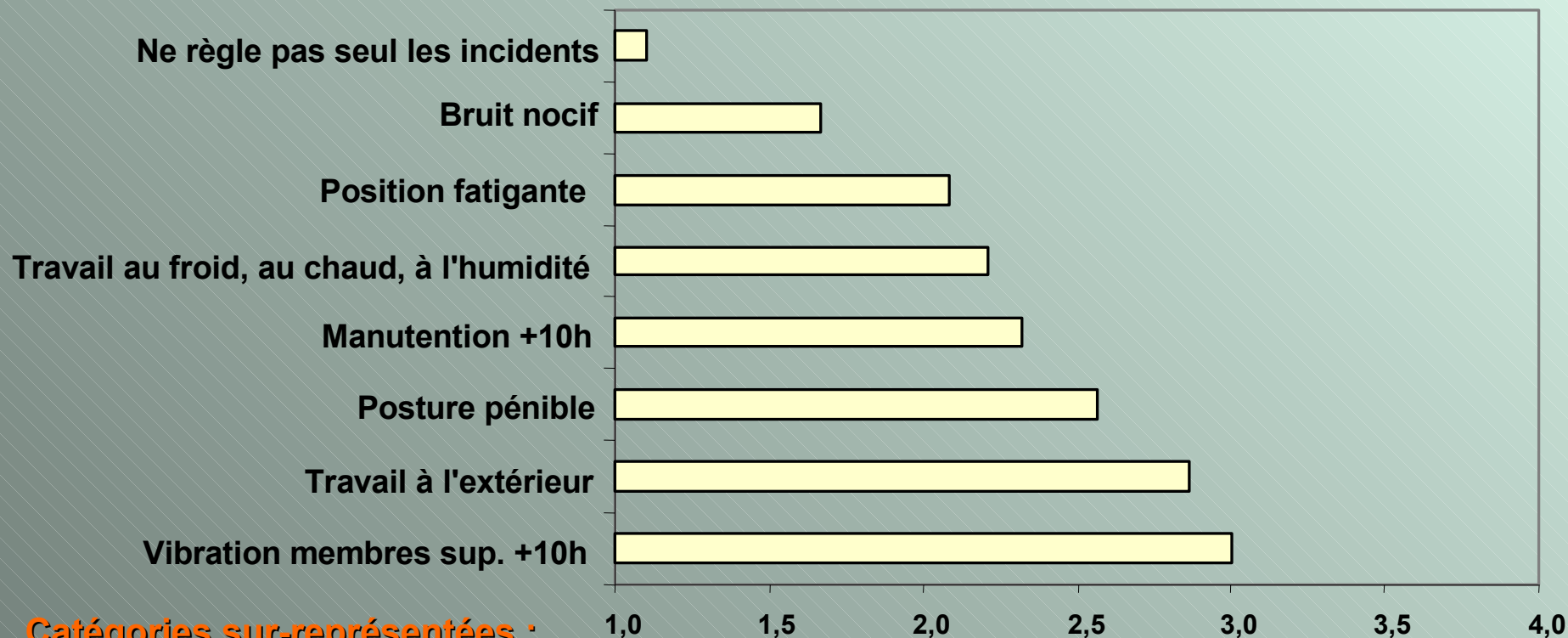
Secteurs sur-représentés :

services aux particuliers
éducation (privé), santé, action sociale
industrie des biens intermédiaires

Famille 3. Les « travailleurs de force »

(27% de la population salariée)

(contraintes physiques, intempéries)



Catégories sur-représentées :

Ouvriers de type artisanal,
ouvriers de type industriel,
ouvriers qualifiés de la manutention et du
magasinage, employés de commerce,
personnel des services directs aux

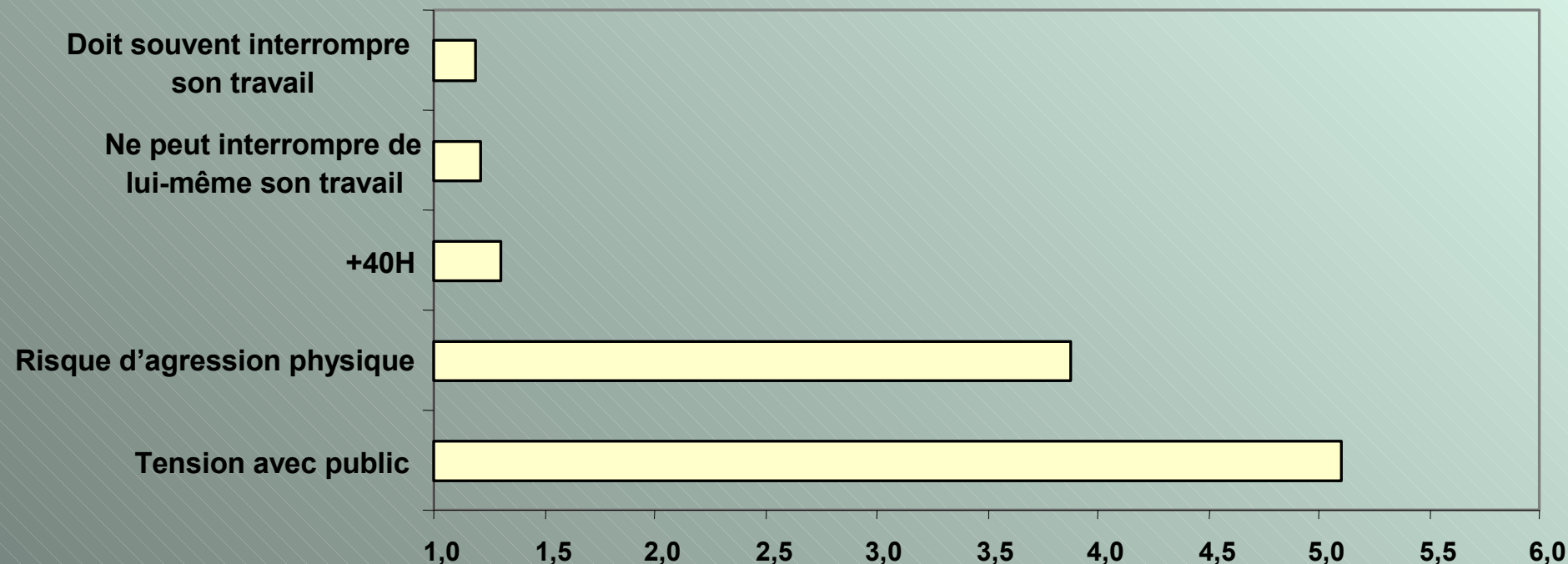
Secteurs sur-représentés :

BTP
commerce
services aux particuliers

Famille 4. Les « obligés du public »

(15% de la population salariée)

(Problèmes relationnels avec le public, les clients, contraintes organisationnelles)



Catégories sur-représentées :

Professions intermédiaires de la santé,
employés de commerce,
personnels de services directs aux particuliers,
professions intermédiaires et employés
administratifs d'entreprise

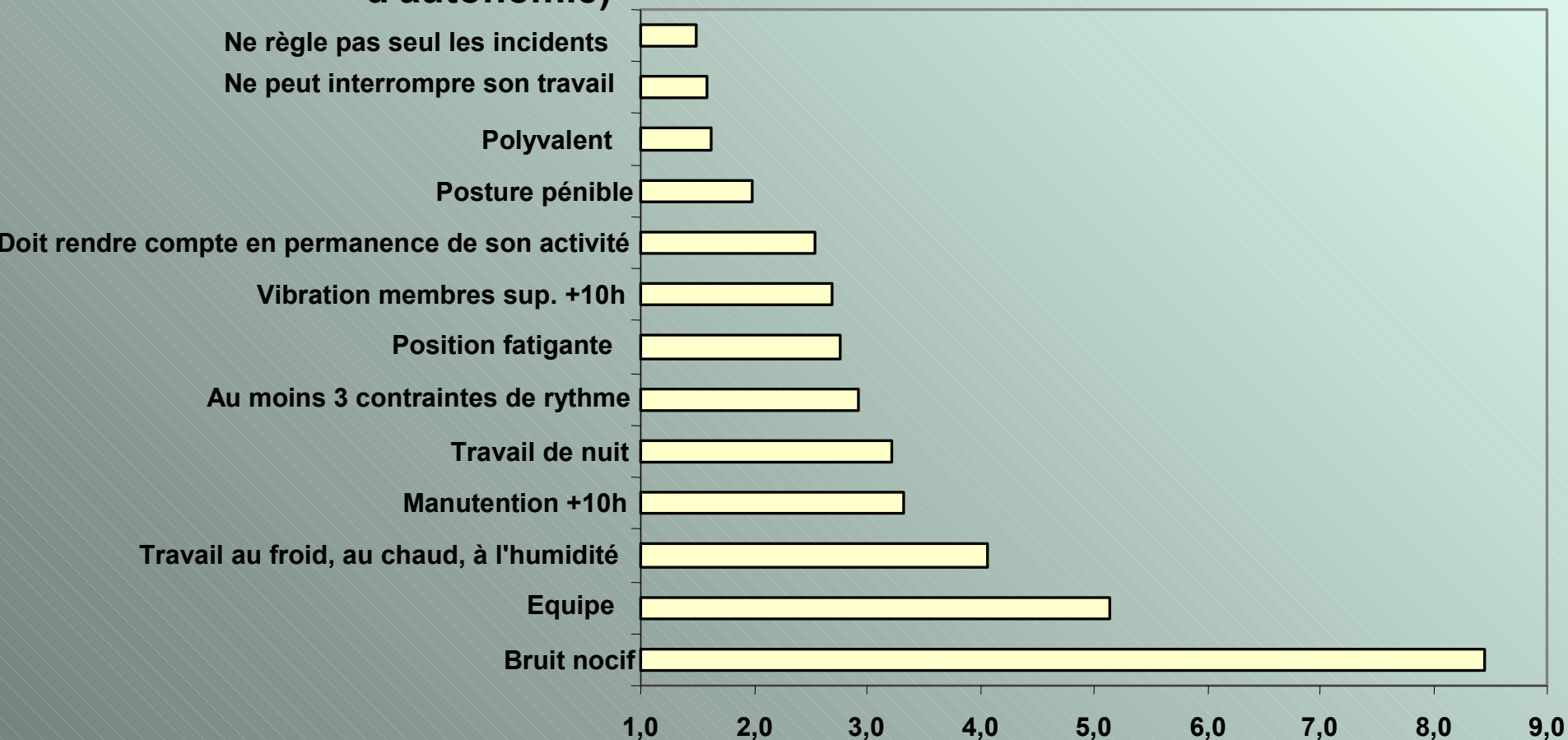
Secteurs sur-représentés :

éducation (privé), santé, action sociale
activités financières

commerce
aux particuliers

services

Famille 5. Les « Zola » (5% de la population salariée) (Contraintes physiques, organisationnelles, de rythme; manque d'autonomie)



Catégories sur-représentées :

Ouvriers de type industriel

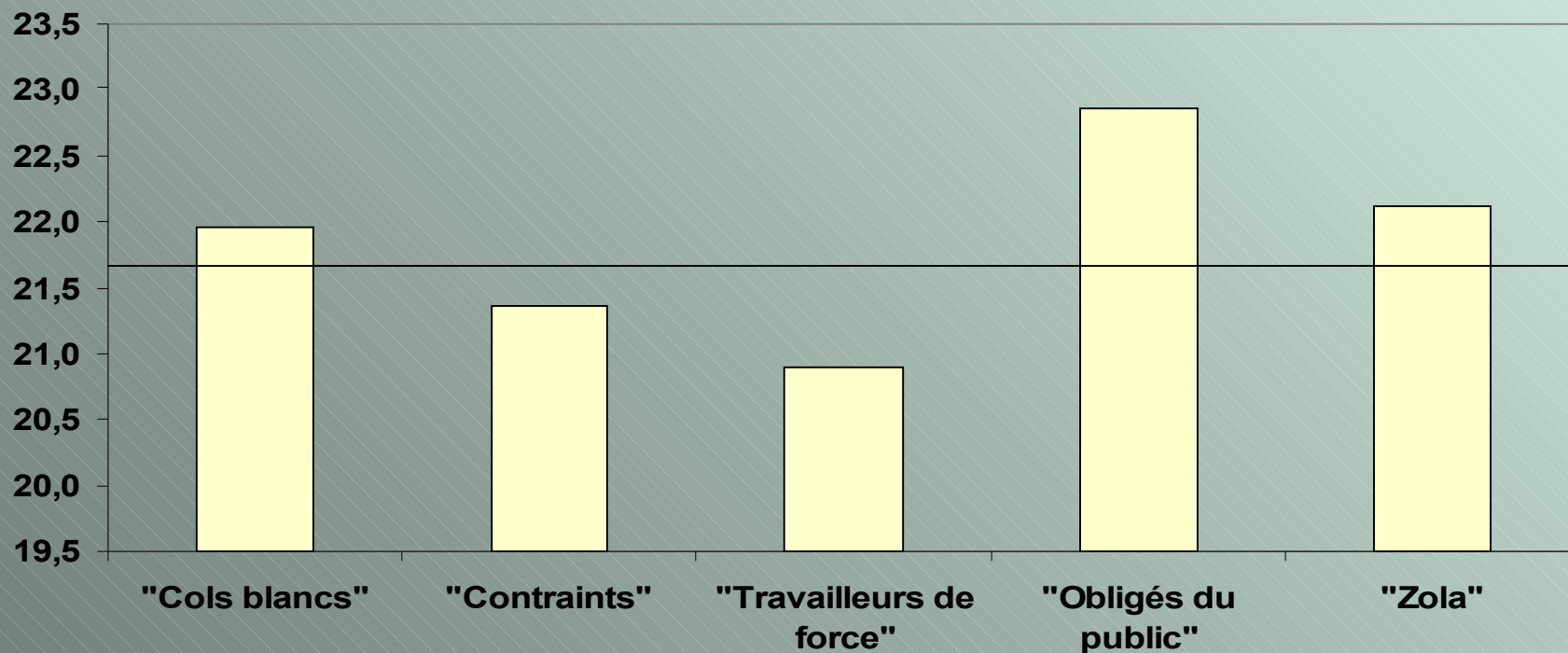
ouvriers qualifiés de la manutention,
contremaîtres

Secteurs sur-représentés :

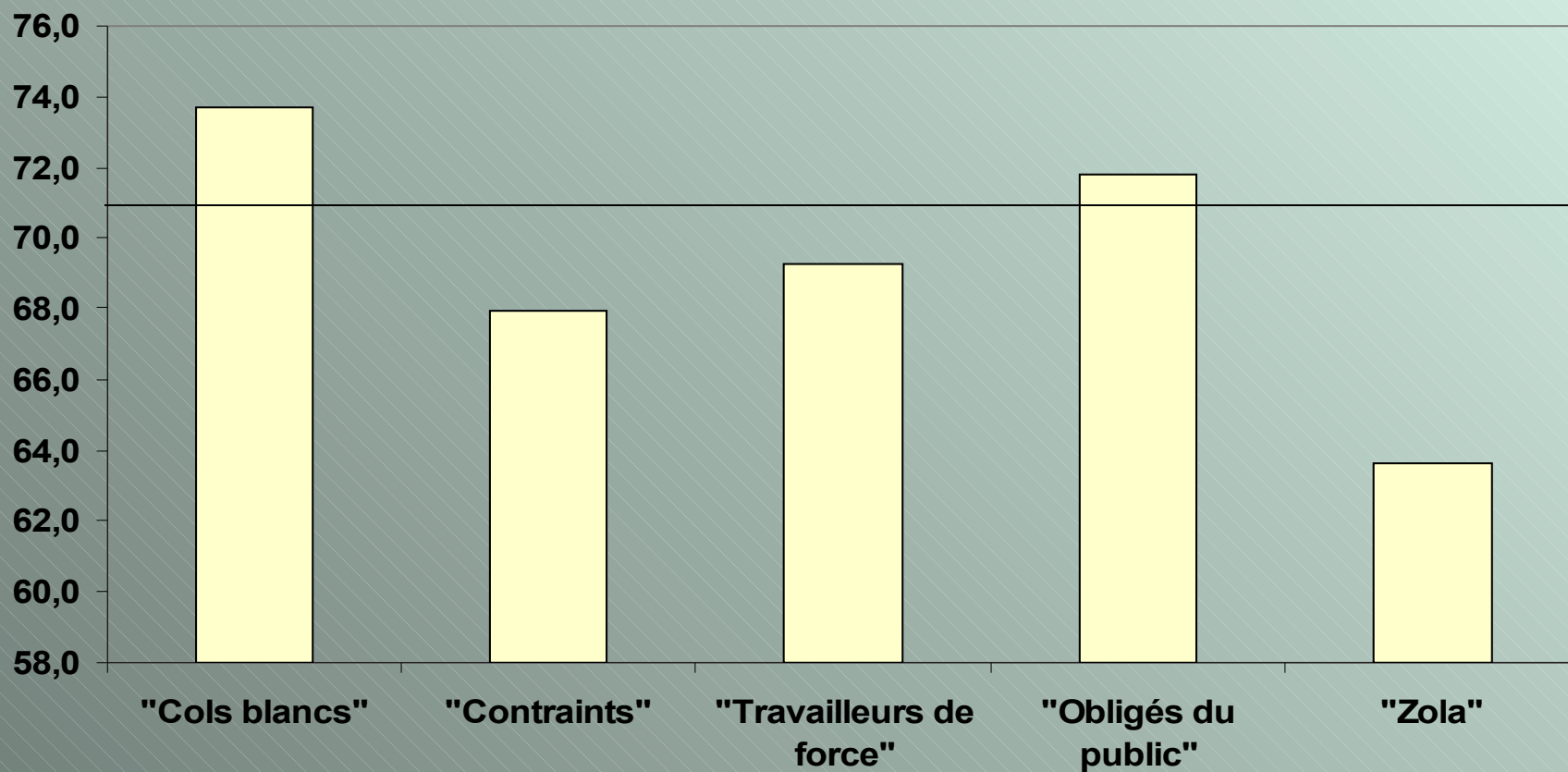
Industrie automobile, **industrie biens intermédiaires**,
industrie agro-alimentaire,
industrie biens de consommation
industrie biens d'équipement

Etape 3 : Analyse du ressenti du travail dans chaque famille

Demande psychologique (moyenne du score)

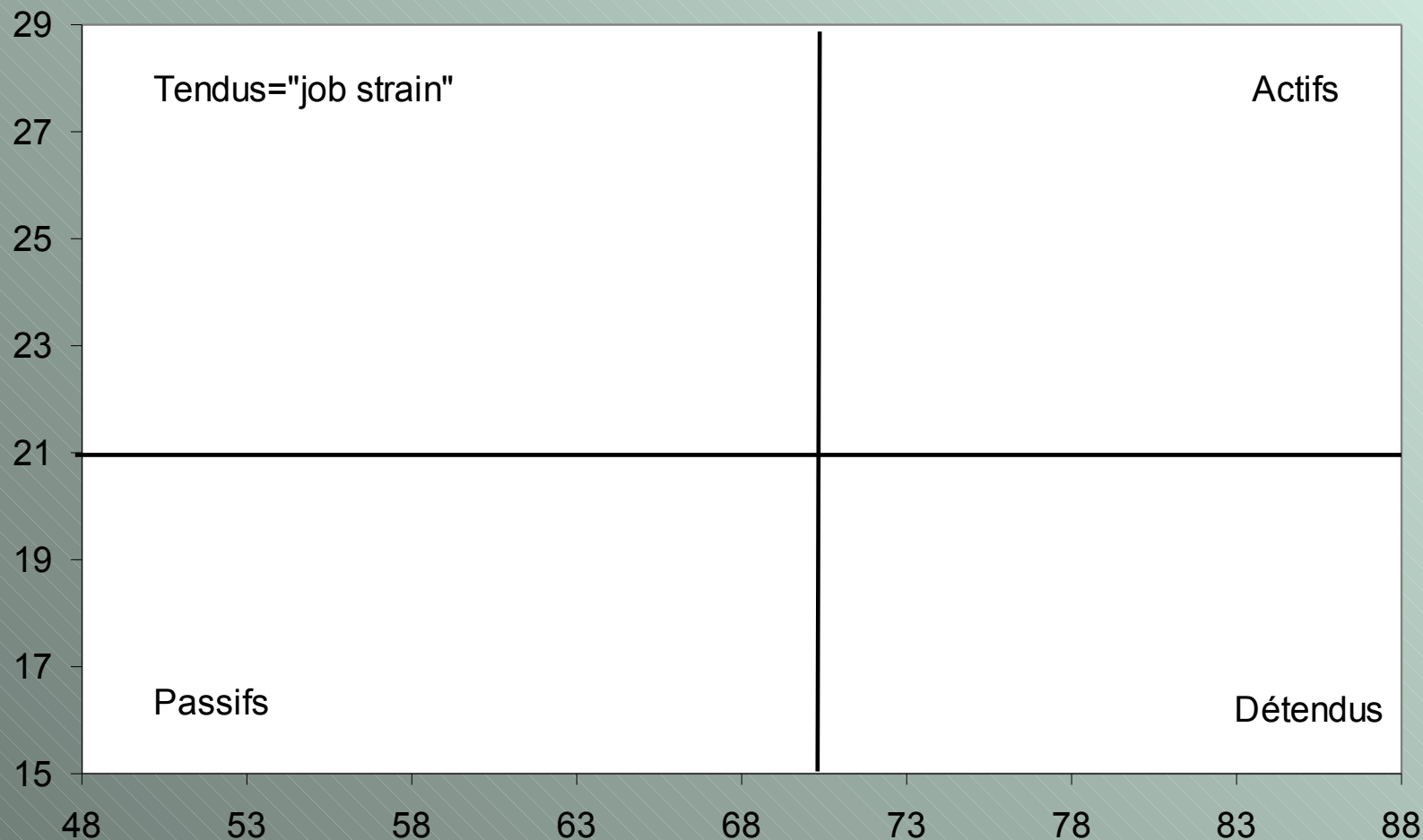


Latitude décisionnelle (moyenne du score)

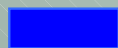


Les deux premiers axes du Karasek

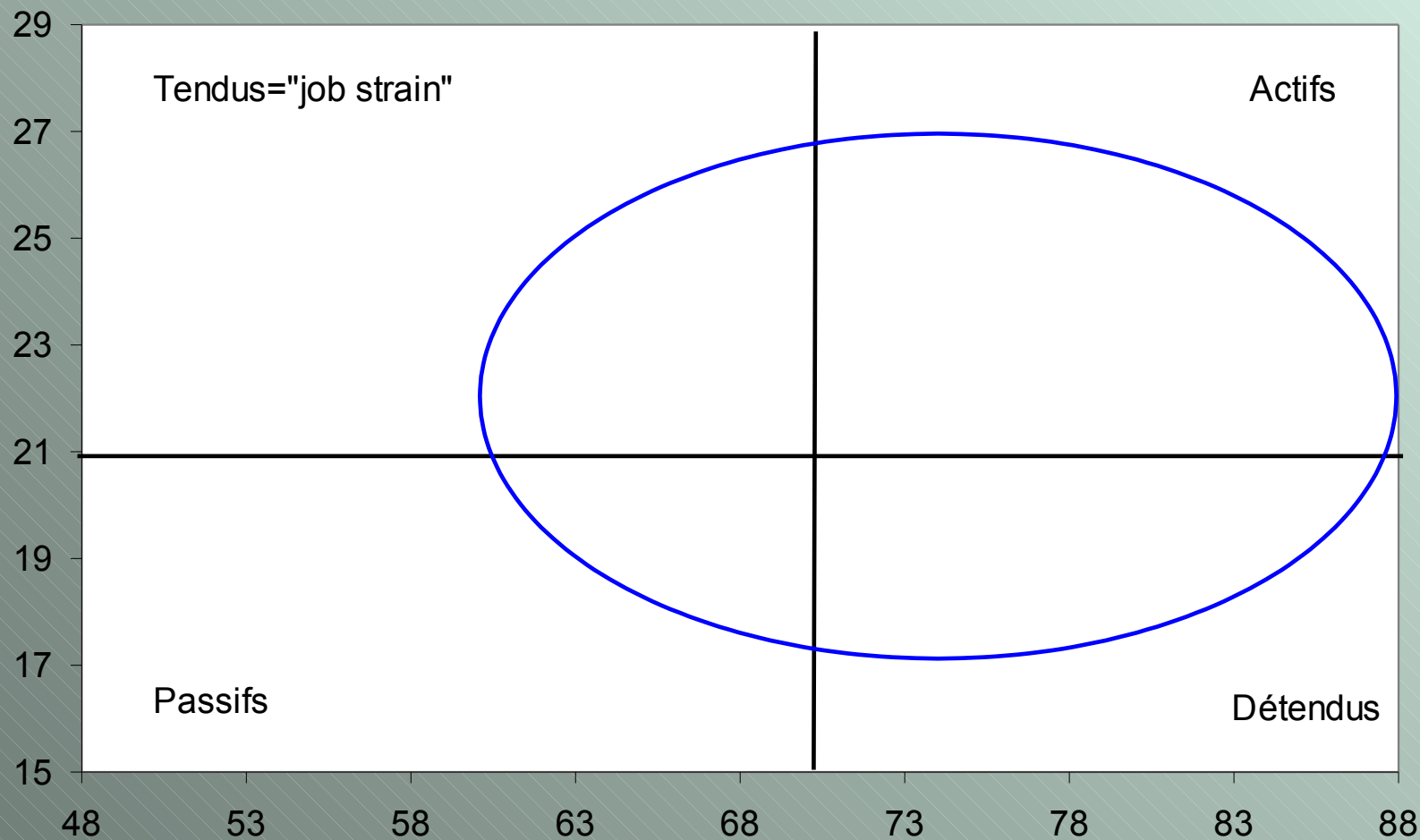
Demande psychologique



**Demande
psychologique**



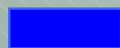
"Cols blancs"



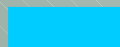
SUMER 2003

DARES - DGT

**Demande
psychologique**



"Cols blancs"



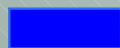
"Obligés du public"



SUMER 2003

DARES - DGT

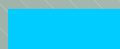
**Demande
psychologique**



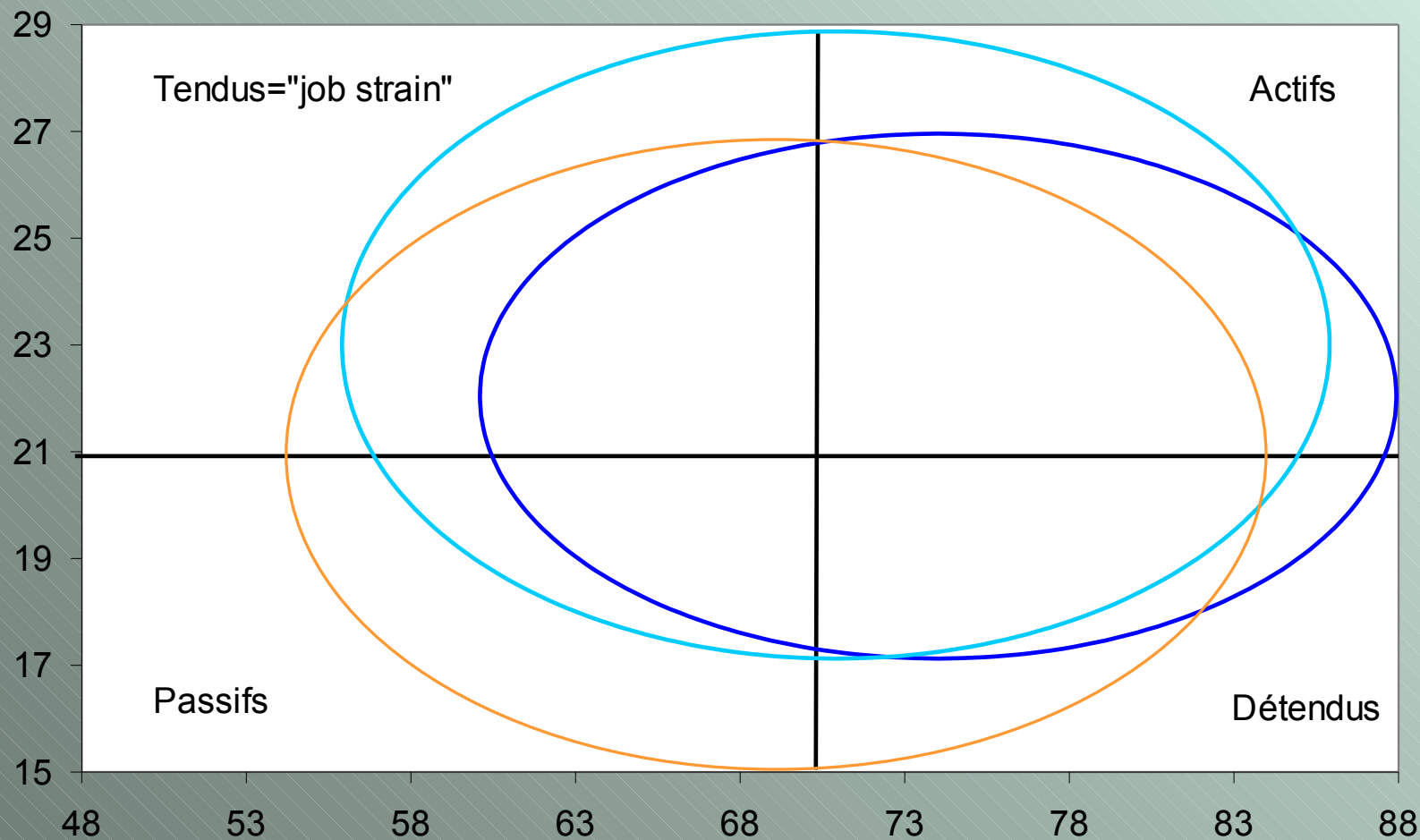
"Cols blancs"



"Travailleurs de force"



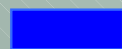
"Obligés du public"



SUMER 2003

DARES - DGT

**Demande
psychologique**



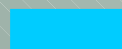
"Cols blancs"



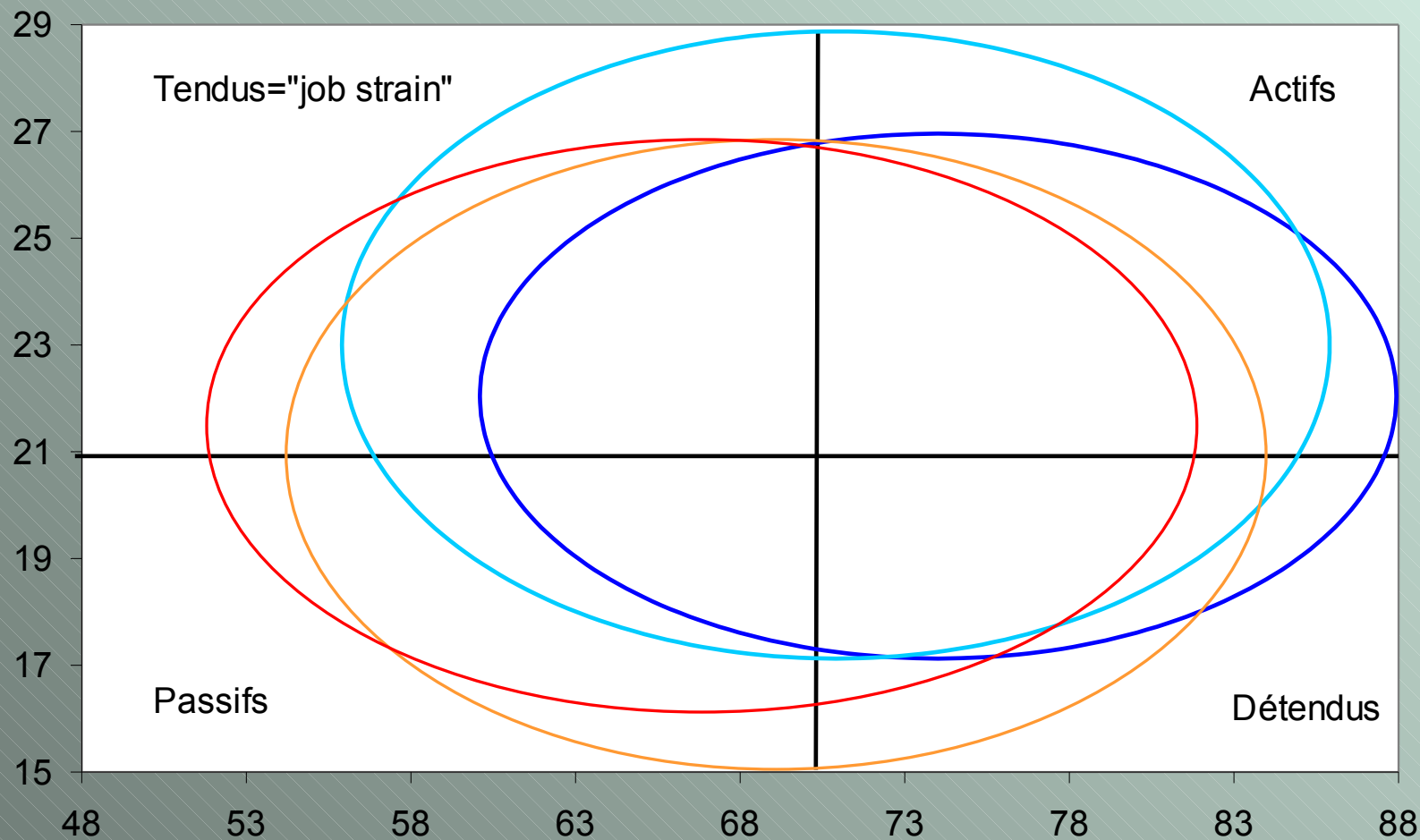
"Travailleurs de force"



"Contraints"



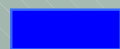
"Obligés du public"



SUMER 2003

DARES - DGT

**Demande
psychologique**



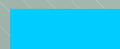
"Cols blancs"



"Travailleurs de force"



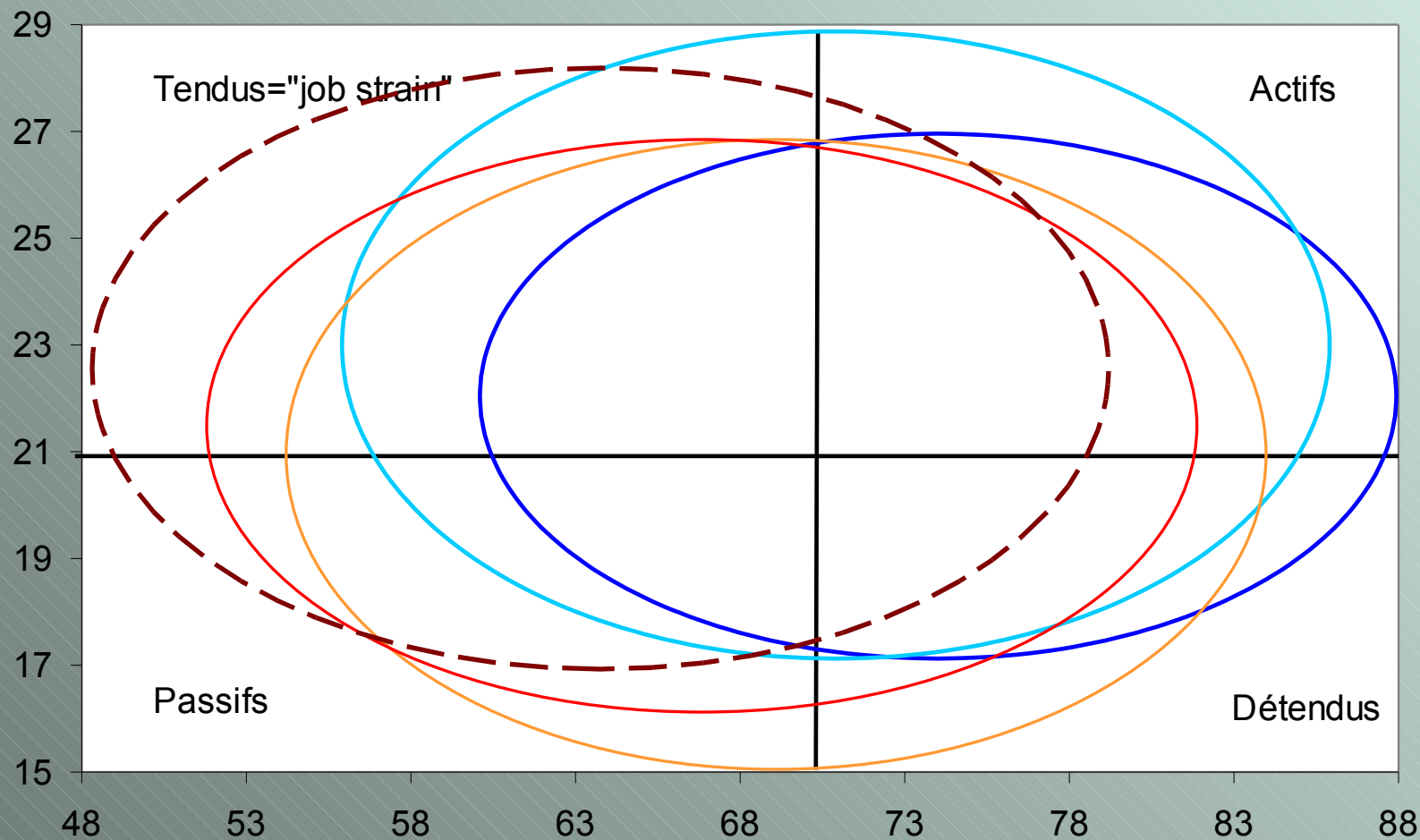
"Contraints"



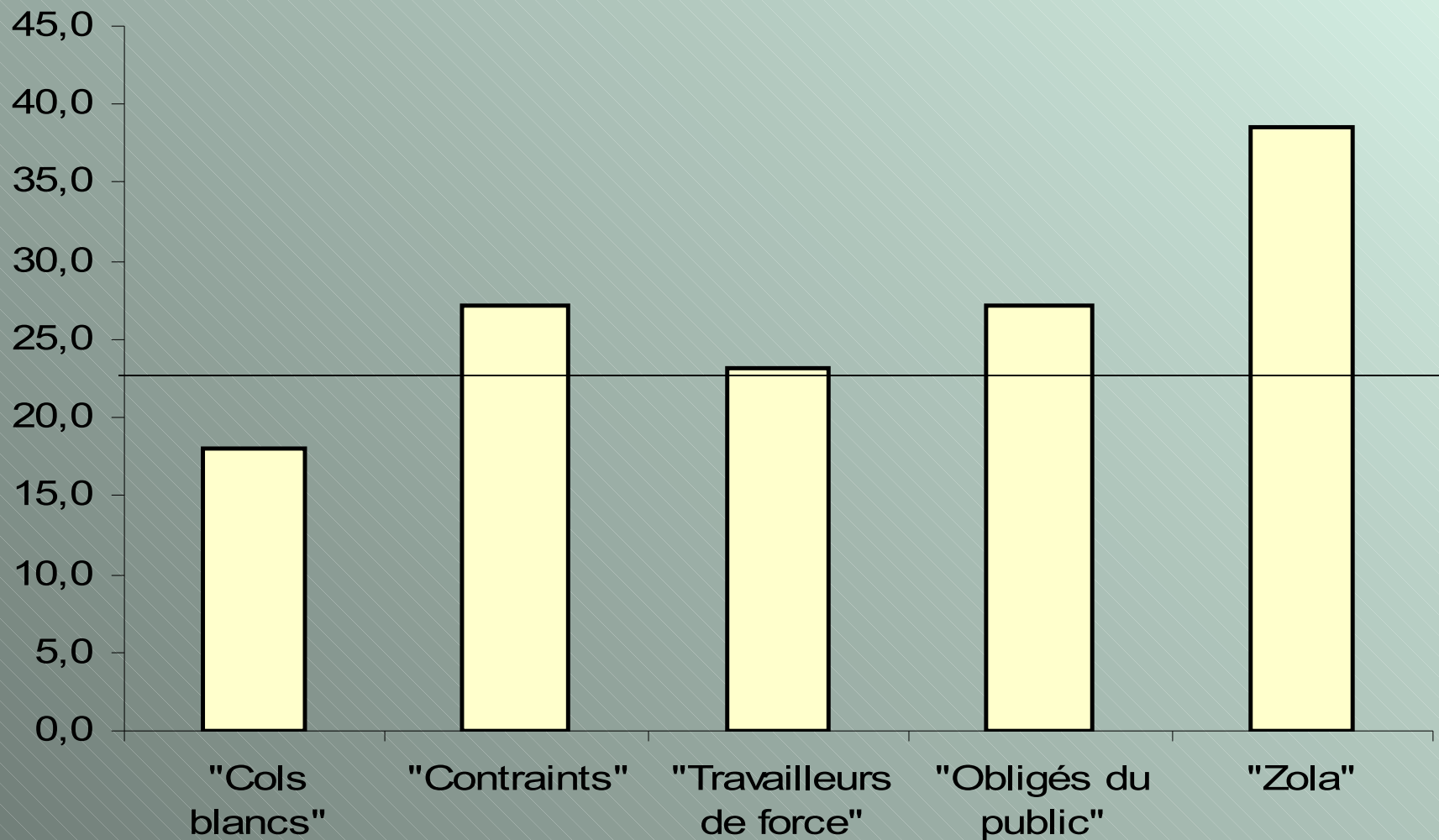
"Obligés du public"



"Zola"



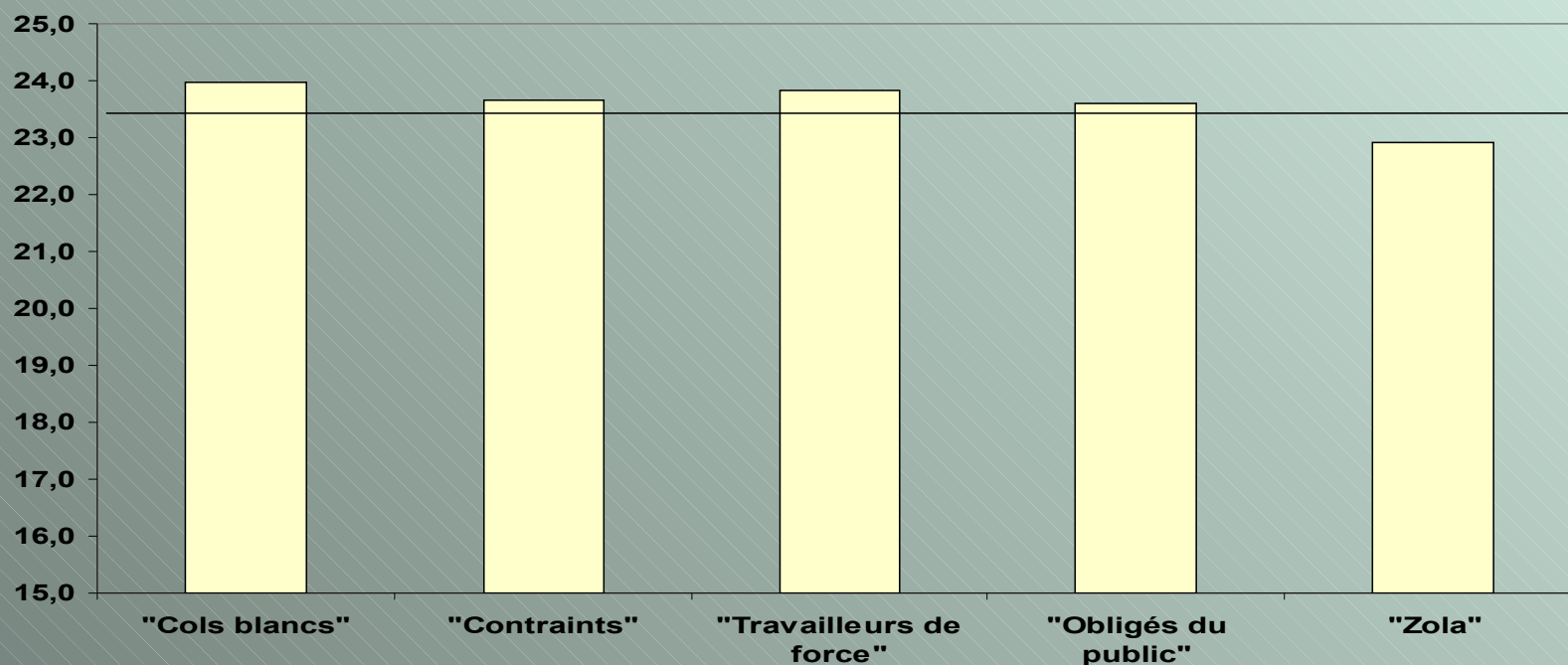
Fréquence du "job strain"



Et la troisième dimension du Karasek?

**Le soutien social est en moyenne peu différent
d'une famille à l'autre**

score moyen de soutien social



Conclusion

**Cumul ou pas des pénibilités oui,
mais de différentes façons selon les familles**

	"Cols blancs"	"Contraints"	"Travailleurs de force"	"Obligés du public"	"Zola"
Population des salariés	36%	17%	27%	15%	5%
Pénibilité physique	-	-	+	-	+
Pénibilité organisationnelle	-	+ industrielle	+ industrielle, artisanale	+ marchande	+ industrielle
Nombre moyen de pénibilités	3,3	4,9	5,2	5,4	8,8
Pénibilité psycho-sociale	-	+ manque d'autonomie	-	+ demande psychologique	+ manque d'autonomie + demande psychologique

Autres travaux et perspectives